A - La subvention de fonctionnement

Référence Internet TCE.21.A

Saisissez la « Référence Internet » TCE.21.A dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce chapitre actualisé (voir mode d'emploi page 7)

Tout comité d'entreprise mis en place dans une entreprise d'au moins 50 salariés, et quelle que soit la taille du comité, doit disposer d'un budget dit « budget ou subvention de fonctionnement », dont le montant dépend de la masse des salaires versés au personnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés où des comités d'entreprise ont été mis en place par voie conventionnelle, la subvention de fonctionnement n'est pas due, sauf disposition expresse le prévoyant.

Le budget de fonctionnement permet au CE de couvrir les dépenses liées à son administration courante et d'être financièrement autonome pour mener les actions liées à ses compétences économiques.

1. ➤ L'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement

Le budget de fonctionnement versé chaque année par l'employeur au comité d'entreprise équivaut à 0,2 % de la masse salariale brute. La loi donne ce pourcentage mais ne définit pas la notion de masse salariale brute. Cette notion a été précisée par circulaire ministérielle et par les décisions des tribunaux.

Savoir ce que l'on entend par masse salariale brute revient à poser la question des sommes à inclure et de celles à exclure de l'assiette de la subvention de fonctionnement.

a) Les sommes qui entrent dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement

Pour résumer, font partie de la masse salariale les sommes versées aux salariés du fait de leur appartenance à l'effectif de l'entreprise.

Il s'agit :

– des salaires, appointements, commissions de base versés aux salariés et ce, quelle que soit la forme de leur contrat de travail ;

– des primes et gratifications ;

– de la part salariale des cotisations de Sécurité sociale ;

– des sommes versées par l'employeur en cas de suspension de contrat de travail, comme les indemnités de congés payés ;

– du complément de salaire versé par l'employeur en cas de maladie du salarié ;

– des indemnités et avantages divers ;

– des indemnités conventionnelles de licenciement, de mise à la retraite, mais également des indemnités transactionnelles ou celles accordées par les tribunaux. À noter qu'en pratique les indemnités de licenciement et de rupture sont parfois affectées au compte 671 « Charges exceptionnelles » et non au compte 641 « Rémunération du personnel » ce qui explique qu'elles ne soient pas toujours incluses.

La rémunération des travailleurs intérimaires versée par l'entreprise de travail temporaire n'entre pas dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice.

b) Les sommes qui n'entrent pas dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement

Il s'agit :

- des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et même si l'employeur pratique la subrogation, c'est-à-dire maintient temporairement le salaire durant l'arrêt maladie en avançant les sommes représentant la part des indemnités journalières qui lui seront ensuite remboursées par la Sécurité sociale ;
- des remboursements de frais professionnels. Sont considérées comme telles les dépenses inhérentes à la fonction ou à l'emploi du salarié ;
- de toutes les charges sociales patronales.

c) La subvention de fonctionnement est fonction de la masse salariale brute

► *Quelle masse salariale faut-il retenir ?*

La masse salariale à retenir est celle de l'année en cours. En pratique, faute de pouvoir connaître avec exactitude cette donnée avant la fin de l'année, la subvention est calculée en fonction de la masse salariale de l'année précédente et est réajustée en fin d'année.

Cela peut aboutir à de bonnes ou de mauvaises surprises. Des mauvaises surprises, en cas de réduction d'effectifs, ce qui entraîne une réduction de la masse salariale, donc une réduction du budget.

Mais lorsque la masse salariale augmente, le budget augmente dans les mêmes proportions.

La masse salariale n'est pas seule à avoir une incidence sur le montant du budget de fonctionnement. Si, par exemple, un employeur a considéré à tort une somme comme n'entrant pas dans la masse salariale (somme considérée comme des frais professionnels alors qu'il fallait la considérer comme du salaire par exemple), l'employeur devra réajuster la subvention de fonctionnement. Il faut donc être très vigilant quant au déroulement et à l'issue d'un contrôle de l'URSSAF dans l'entreprise.

Autre exemple : un employeur n'a pas versé une prime de 13^{e} mois qu'il était tenu de verser. Lorsqu'il régularise, ce rappel de salaire va avoir un effet sur le calcul de la masse salariale brute et doit générer un rappel de subvention accompagné, le cas échéant, de dommages et intérêts.

► *Comment vérifier l'exactitude de la masse salariale à retenir pour le calcul de la subvention de fonctionnement ?*

Le CE a les moyens de vérifier l'exactitude de la masse salariale en se reportant aux comptes de résultats de la société, qui font partie des comptes annuels que l'employeur doit lui fournir. La masse salariale brute, qui sert de base au calcul du budget de fonctionnement, peut s'entendre comme la masse salariale comptable du compte 641, rémunération du personnel. Ce compte 641 se retrouve dans différents documents comptables (compte de résultats, compte d'exploitation, comptes sociaux) auxquels le comité d'entreprise a accès au même titre que les actionnaires.

Le comité d'entreprise est donc en droit de réclamer un rappel du budget de fonctionnement si, un jour, un rappel de salaire est versé aux salariés suite à une erreur commise par l'employeur ou suite à un contrôle.

Pour réclamer ce rappel de subvention, la demande est à formuler auprès du tribunal de grande instance (TGI). Désormais, en application de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 (*JO* du 18 juin), « portant réforme de la prescription en matière civile », le délai de prescription de droit commun (prescription s'appliquant si aucun texte ne prévoit d'autres délais) est fixé à 5 ans au lieu de 30 ans auparavant (C. civ., art. 2224).

Le comité d'entreprise dispose d'un délai de 5 ans pour introduire une action en cas de non-paiement des sommes dues au titre du budget de fonctionnement.

Ce délai court à compter du jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Ces nouvelles durées s'appliquent à partir du 19 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi. Les actions en justice introduites avant cette date restent soumises à la prescription trentenaire.

Conseil :

Réfléchissez avant de réclamer un rappel de subvention. En droit, il est possible de demander une régularisation sur 5 ans. Dans les faits, il faut veiller à ce que ce rappel ne mette pas en péril la société. C'est pourquoi, si l'employeur a commis une erreur dans le versement de la subvention de fonctionnement, il faut parfois accepter des rappels sur une période plus courte et en profiter pour négocier en échange d'autres avantages : octroi d'heures de délégation pour les suppléants, octroi d'heures de délégation en plus pour les secrétaire et trésorier du CE, etc.

2. ➤ Le montant de la subvention de fonctionnement

Le budget de fonctionnement versé chaque année par l'employeur au comité d'entreprise équivaut à 0,2 % de la masse salariale brute. Il s'agit là d'un minimum.

a) La subvention de fonctionnement peut être majorée

Cette subvention peut toujours être majorée par un accord de branche, un accord d'entreprise, un accord conclu avec le comité ou un usage.

La majoration appliquée une année donnée ne sera pas forcément reprise l'année suivante. Tout dépend en effet par quel biais cette majoration a été décidée.

Attention :
Ayez toujours le réflexe de connaître la source par laquelle un avantage vous a été attribué. De la manière dont il vous a été attribué dépend sa mise en cause et ses effets.

En effet, les usages comme les accords dits « accords atypiques », c'est-à-dire ceux signés avec le comité d'entreprise, présentent une certaine fragilité puisque l'employeur peut facilement se libérer de tels engagements.

Si la majoration est prévue par un usage, l'employeur pourra le dénoncer à condition d'informer auparavant les représentants du personnel et les salariés pris individuellement et de respecter par ailleurs un délai de prévenance suffisant pour que s'engagent de nouvelles négociations. L'objectif est d'obtenir une majoration certes inférieure à ce que prévoyait l'ancien usage, ce qui sera toujours mieux que le minimum légal.

Si la majoration est prévue par un accord conclu avec le comité d'entreprise ou d'établissement, un tel accord aura valeur d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Sauf à ce que l'accord lui-même prévoit par avance comment il pourra être modifié, il sera possible à l'employeur de le dénoncer comme s'il s'agissait d'un usage.

Si la majoration est prévue par un accord conclu avec les organisations syndicales, l'employeur peut dénoncer ledit accord. Soit un nouvel accord prévoyant un taux compris entre 0,2 % de la masse salariale brute et ce que versait l'employeur jusqu'alors est conclu : il s'appliquera alors immédiatement. Soit aucun accord n'est conclu et, dans ce cas, l'accord dénoncé prévoyant la majoration du 0,2 % continuera à s'appliquer pendant 12 mois à l'expiration du préavis de dénonciation, qui est de 3 mois. À l'issue de ce délai de 15 mois (12 + 3 mois de préavis), l'employeur sera à nouveau autorisé à ne verser que le minimum légal de 0,2 %.

b) Une minoration ou une dispense de versement est-elle possible ?

Normalement, les 0,2 % constituent un minimum qui ne peut en aucun cas être diminué par l'employeur. Mais le Code du travail prévoit que si l'employeur a déjà fait bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute, il est dispensé du versement de cette subvention.

Si l'employeur fait bénéficier le comité de sommes ou de moyens en personnel d'un montant inférieur aux 0,2 %, il ne devra verser que la différence.

3. ➤ Les modalités de versement de la subvention de fonctionnement

a) Chèque ou virement ?

La loi se contente de préciser comment se calcule la subvention de fonctionnement (taux et assiette), dit qu'elle est annuelle mais ne dit rien sur les modalités de son attribution.

Elle ne précise pas s'il doit y avoir un versement unique, ni à quelle époque de l'année cette subvention doit être créditée sur le compte du CE. Or, le trésorier du CE a besoin d'y voir clair pour préparer et gérer le budget de fonctionnement.

En pratique, cette question du paiement de la subvention est résolue par un accord entre l'employeur le comité.

Conseil :

Préférez un règlement par virement automatique plutôt que par chèque. Vous serez sûr que les fonds seront disponibles sur le compte à une date certaine, ce qui minimise les risques de découvert.

---

b) Périodicité du versement

L'employeur verse rarement la subvention en une seule fois. Il n'y est d'ailleurs pas obligé et on peut le comprendre compte tenu des sommes à verser. Pour qu'il y ait versement unique, il faut que vous en fassiez la demande et que l'employeur l'accepte ou qu'un accord ou usage existe en ce sens.

Le plus souvent, les versements sont semestriels ou trimestriels, plus rarement mensuels.

L'important en cas de paiement échelonné reste que le comité d'entreprise puisse fonctionner normalement, c'est-à-dire qu'il puisse faire face aussi bien à ses dépenses permanentes (dépenses en personnel ou en fournitures) qu'à des dépenses plus occasionnelles (frais de formation économique).

Il ne saurait être question d'accepter que le chef d'entreprise se contente de rembourser au fur et à mesure les dépenses engagées par le comité, ni qu'il subordonne le remboursement à la présentation de factures.

c) Que faire en cas de défaut ou de retard de paiement ?

– Demander à votre employeur de vous fournir des explications sur le défaut ou le retard de paiement en sollicitant, au besoin, la tenue d'une réunion extraordinaire ;

– contacter l'inspection du travail afin qu'elle se rapproche du chef d'entreprise pour l'inciter à respecter ses obligations ;

– adresser à l'employeur une mise en demeure de payer par lettre recommandée avec AR ou signifiée par voie d'huissier.

Enfin, il vous est possible d'agir :

– devant les tribunaux correctionnels pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du CE ;

– et/ou devant les tribunaux civils pour réclamer les sommes qui vont sont dues, assorties, le cas échéant, de dommages et intérêts.

Modèle de versement de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise - Mise en demeure – Mod.2323

Pour télécharger ce modèle, saisissez la référence Mod.2323 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr (voir mode d'emploi page 8)

Comité d'entreprise de ……
Adresse

Entreprise ……
Adresse

À …… *(lieu)*, le …… *(date)*

Lettre recommandée avec AR

Objet : Versement de la subvention de fonctionnement du comité d'entreprise – Mise en demeure

M. ……,

Nous vous rappelons votre obligation légale de nous verser une subvention de fonctionnement représentant 0,2 % de la masse salariale brute *(s'il est plus favorable, le montant prévu par la convention ou l'accord collectif de travail, l'usage d'entreprise ou le règlement intérieur du comité d'entreprise).*

Cette subvention a pour but d'assurer le bon fonctionnement du comité d'entreprise.

Or, à ce jour, et sauf erreur de notre part, vous ne nous avez pas versé cette subvention *(le cas échéant, compléter par* « pourtant sollicitée dans notre précédent courrier du ..... »). Le non-respect de votre obligation est susceptible de porter atteinte au comité d'entreprise.

Par conséquent, nous vous mettons en demeure par la présente de régulariser le versement de la subvention de fonctionnement dans un délai de 8 jours à compter de la réception de cette lettre.

Passé ce délai, nous serons contraints d'en avertir l'inspection du travail et de saisir le tribunal de grande instance en référé, pour faire cesser ce trouble illicite.

Dans cette attente, nous vous prions de bien vouloir agréer, M. ……, nos salutations distinguées.

Pour le comité d'entreprise,
Le secrétaire

► *Qu'est-ce que l'employeur peut déduire de la subvention de 0,2 % ?*

L'employeur peut déduire le coût des biens fournis par l'entreprise au comité pour les besoins de son fonctionnement.

Dans la pratique, nombre d'entreprises autorisent leur CE à utiliser le papier, le téléphone, les services d'affranchissement du courrier, le fax, les photocopieurs de la société. Le CE y trouve son compte : il n'a pas à se préoccuper d'acheter du papier, des stylos, ni à s'occuper de la maintenance de la photocopieuse par exemple.

Pour autant, les coûts générés par cette utilisation n'ont pas être supportés par le CE mais bien par l'employeur. C'est pourquoi l'employeur est autorisé à déduire de la subvention de fonctionnement le coût de ces fournitures.

Le calcul à faire est le suivant : ce n'est que si le total (avantages matériels + mise à disposition du personnel) n'atteint pas 0,2 % de la masse salariale brute que l'employeur doit verser sur le compte du comité la différence entre les 0,2 % et les frais de fonctionnement (non liés aux activités sociales et culturelles) qu'il a supportés au nom du comité.

Ce coût n'est pas évident à chiffrer.

L'une des solutions consiste, quand c'est possible, à individualiser les dépenses réalisées par le comité. Cela se traduira par la mise en place d'un compteur sur les photocopieurs, une étude des factures détaillées pour chiffrer l'utilisation du fax, télex, téléphone. Pour l'utilisation des fournitures matérielles telles que les papiers, gommes, stylos, on ne voit pas d'autre solution que d'établir un forfait.

La difficulté sera d'autant plus grande lorsque les fournitures servent à la fois au fonctionnement du comité et se rattachent aussi aux activités sociales et culturelles. Dans ce cas, employeur et comité devront trouver un accord pour déterminer la seule partie à imputer sur le budget de fonctionnement.

L'employeur peut également déduire le coût du personnel mis à la disposition du comité pour ses besoins de fonctionnement.

Il arrive que l'employeur mette temporairement à la disposition du comité une ou plusieurs personnes. Cela peut être le comptable lors de l'établissement des budgets ou encore une secrétaire pour exécuter un travail de frappe, photocopies, envoi de documents.

Or, pendant qu'elle travaille pour le comité, cette personne, payée par l'employeur, ne travaille pas pour le compte de l'entreprise. Son salaire doit donc être pris en charge par le comité pendant le temps considéré. Il faut donc trouver un arrangement avec l'employeur pour que le comité lui rembourse une partie de son salaire.

Cette mise à disposition ne soulève pas de difficulté lorsqu'elle est uniquement affectée à son fonctionnement administratif. Dans ce cas, il est possible d'imputer son salaire sur la subvention de fonctionnement de 0,2 %.

Il faut néanmoins reconnaître que, dans la pratique, la personne mise à la disposition du comité effectue des tâches qui ont trait au fonctionnement du comité mais également aux activités sociales et culturelles.

Pour bien faire, employeur et comité d'entreprise devraient évaluer le temps que consacre cette personne à ces tâches respectives et ventiler les dépenses sur chaque budget correspondant.

Exemple :

Quand une secrétaire exécute un travail de frappe, fait des photocopies, envoie des documents, il faut s'attacher à la destination de la tâche accomplie pour savoir sur quel budget imputer le salaire correspondant à l'exécution de cette tâche :

- *quand elle rédige et adresse les convocations aux futurs participants de la réunion du CE, la partie de salaire correspondant à cette tâche n'est à imputer sur aucun des deux budgets du CE car elle exécute une mission relevant de la fonction du président de CE, donc de l'employeur ;*
- *quand elle rédige et adresse des convocations en vue de la tenue d'une séance de commission sociale ou culturelle, ou remet aux salariés leurs bons d'achat de Noël, le salaire afférent au temps passé à ce travail ne peut être imputé sur la subvention de 0,2 %, car cela concerne directement la gestion des activités sociales et culturelles ;*
- *quand elle retranscrit le procès-verbal d'une réunion du CE à partir de notes, le salaire afférent au temps passé à ce travail peut être imputé sur la subvention de 0,2 %.*

Une fois cette ventilation opérée, l'employeur va refacturer au CE la quote-part du salaire et des charges du salarié mis à disposition du CE pour les besoins de son fonctionnement et lui fournir, à titre de justificatif, un extrait de la DADS.

Attention :
L'employeur ne peut pas arbitrairement déduire une certaine somme de la subvention de fonctionnement correspondant à l'utilisation des biens et personnels, faute de quoi il se rendrait coupable de délit d'entrave. Comité et employeur doivent aboutir à un accord sur la somme à défalquer de la subvention de fonctionnement au titre de l'utilisation des moyens en personnel et matériel de l'entreprise.

En cas de contentieux, si aucun accord n'est trouvé, le tribunal de grande instance (TGI) procèdera lui-même à cette ventilation en diligentant au besoin un expert.

► ***Qu'est-ce que l'employeur ne peut pas déduire de la subvention de 0,2 % ?***

L'employeur ne peut pas déduire de la subvention de 0,2 % des dépenses relatives aux activités sociales et culturelles. Ces deux budgets sont distincts.

L'employeur ne peut pas déduire de la subvention de 0,2 % des dépenses qu'il a réalisées de sa propre initiative. Par exemple, un employeur qui confie la rédaction et la diffusion des procès-verbaux de réunion à sa secrétaire ne peut en imputer le coût sur la subvention de 0,2 % si le CE ne lui a pas expressément délégué cette tâche.

L'employeur doit mettre à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Il n'est pas question d'imputer de telles dépenses sur le budget de fonctionnement.

Saisissez la « Référence Internet » TCE.21.A dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce chapitre actualisé (voir mode d'emploi page 7)